

**“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMPN 1 MLONGGO”**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh

FAHRIZAL AKBAR OKTAVIANTO

B 100150126

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
SMPN 1 MLONGGO”**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

FAHRIZAL AKBAR OKTAVIANTO

B 100 150 126

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a checkmark-like stroke.

Nur Achmad. S.E., M.Si.

(NIDN: 0616087002)

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 1
MLONGGO**

Oleh :



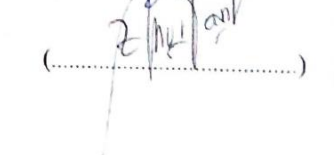
FAHRIZAL AKBAR OKTAVIANTO

B 100 150 126

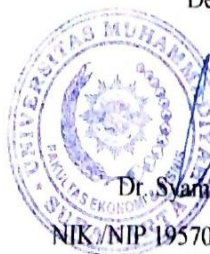
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari, Sabtu 03 Agustus 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji

1. Drs. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Nur Achmad S.E., M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Sri Murwanti, S.E., M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Dekan,



Dr. Syamsudin M.M.

NIK/NIP 19570217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Agustus 2019

Penulis,



FAHRIZAL AKBAR OKTAVIANTO

B 100150126

“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 1 MLONGGO”

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan, motivasi kerja, gaya komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 MLONGGO. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP N 1 MLONGGO yang berjumlah 41 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Responden diambil dari tenaga kerja guru di SMP N 1 MLONGGO sebanyak 41 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu kuesioner pada masing-masing variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan menggunakan uji variabel yaitu: uji t, uji F, dan uji koefisien determinan (R^2). Berdasarkan hasil penelitian menunjukan Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Motivasi guru memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerjaterhadap Kinerja Guru.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the impact of leadership style, work motivation, communication style and work discipline on teacher performance at SMP N 1 MLONGGO. This research is quantitative research. The sample in this study were all 41 teachers SMP N 1 MLONGGO. Analysis of the data used in this study using multiple linear regression analysis. Sampling in this study using simple random sampling technique. Respondents were taken from 41 workforce teachers in SMP N 1 MLONGGO. The instrument used in the research is the questionnaire on each variable. The data analysis technique used is multiple linear regression and using test variables, namely: t test, F test, and determinant coefficient test (R^2). Based on the results of the study show leadership style has a positive impact on teacher performance. Teacher motivation has a positive impact on teacher performance. Work discipline has a positive impact on teacher performance. There is the influence of Leadership Style, Work Motivation and Work Experience on Teacher Performance.

Keywords : Leadership Style Behavior, Work Motivation, Work Discipline, Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama di dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang kompeten, mempunyai kinerja yang bagus dan disiplin dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi, dalam hal ini adalah perusahaan. Menurut Gomes (2002:3), manajemen sumber daya manusia adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Kepemimpinan merupakan suatu topik pembahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena menentukan keberlangsungan suatu organisasi, kepemimpinan itu sendiri esensinya adalah pertanggung jawaban dan orang yang bertanggung jawab harus mempunyai kinerja yang baik dan mampu memotivasi bawahannya agar mematuhi peraturan yang dibuat agar disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai harus bisa terampil dan memiliki keahlian dalam, melaksanakan tugas ataupun pekerjaan sehingga hasil yang dicapai dalam hal ini pimpinan memberikan motivasi ataupun dorongan yang akan menimbulkan nilai positif kepada pegawai demi peningkatan hasil kerja pegawai dalam bekerja adanya pimpinan yang memberikan pengawasan dengan cara yang berbeda-beda maka dengan demikian disebut gaya kepemimpinan

Bangun (2012:231) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja pekerjaan dapat digambarkan sebagai kemampuan individu untuk mencapai tujuan kerja karyawan sesuai dengan capaian ekspektasi dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin. Hal ini sesuai dengan penelitian Wahyuningrum (2009:127) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan

yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan tergantung dari gaya kepemimpinan itu sendiri, selain gaya kepemimpinan. Kedisiplinan karyawanpun penting dimiliki oleh karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Suatu kedisiplinan penting bagi organisasi, sebab adanya kedisiplinan akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Selain kedisiplinan dibutuhkan juga pemberian motivasi kerja. Beberapa teori motivasi yang tercantum dalam Siagian (2009:103-108) diantaranya Teori motivasi menurut Maslow, manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau hierarki yaitu kebutuhan fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan Kebutuhan aktualisasi diri (Thoha, 2010:49). Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan selalu menerima kritik dan saran dari luar serta telah mempersiapkan diri secara matang dengan hal-hal yang akan terjadi dilapangan (Iskandar, 2002:2).

Penelitian ini dilakukan pada sebuah instansi Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Mlonggo Kabupaten Jepara maka instansi tersebut memerlukan pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan para gurunya untuk memberikan motivasi dan menerapkan peraturan-peraturan yang akan mempengaruhi disiplin kerja para Guru untuk meningkatkan kinerja kerja. agar menciptakan etos kerja yang meningkat dan melayani masyarakat dengan baik. Berdasarkan uraian diatas penulis ingin mengangkat permasalahan ini dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 1 Mlonggo”

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Sebagai langkah awal yaitu pendekatan penelitian dengan cara meneliti pada subjek tertentu dan survei dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada guru di SMPN 1 Mlonggo.

2.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1) Variabel Kinerja guru (Y)

Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyaawan. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kooordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

James 1996 mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagaipola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan danmempengaruhi pekerja.

3) Variabel Motivasi (X_2)

Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006) yang menjadi indikator yaitu Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian danperumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.

4) Variabel disiplin kerja (X_3)

Disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005): Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif. Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal. Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalumelakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMPN 1 Mlonggo berjumlah 70 orang. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 41 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling* Adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel

2.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis yang meliputi analisis linear berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2) sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Analisis regresi linear berganda yang dinyatakan dengan persamaan linear berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y= kinerja

a= konstanta regresi

b1= koefisien regresi kepemimpinan

b2= koefisien regresi motivasi

b3= koefisien regresi disiplin

X1 = kepemimpinan

X2 = motivasi

X3 = disiplin

e = variabel pengganggu (*Error*)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan untuk masing-masing variabel dengan menggunakan *one-sampel Kolmogorov Smirnov Test* yang dilakukan dengan bantuan software SPSS. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan. Jika probabilitas signifikansinya diatas 5% maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,498	0,965	$P > 0,05$	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* terhadap data *unstandardized residual* adalah sebesar 0,965, dapat diketahui bahwa semua p-value untuk data ternyata lebih besar dari $\alpha=5\%$ ($p>0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan data yang diperoleh memiliki sebaran yang normal.

1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,270	3,704	10	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Motivasi Kerja	0,302	3,312	10	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Disiplin Kerja	0,199	5,023	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,1$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

1.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap. Ringkasan hasil perhitungan data selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,05	0,778	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,05	0,140	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,05	0,209	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas > 0,05 berarti bebas dari heteroskedastisitas

1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan terhadap Kinerja Guru (Y). Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 16.00 pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	0,856		
Gaya Kepemimpinan	0,239	2,311	0,026
Motivasi Kerja	0,272	2,484	0,018
Disiplin Kerja	0,305	2,609	0,013

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,856 + 0,239 X_1 + 0,272 X_2 + 0,305 X_3 + e \quad (2)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- a) a = Konstanta sebesar 0,856 atau positif, apabila gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja tetap atau tidak berubah maka Kinerja guru SMPN 1 Mlonggo akan naik sebesar 0,856 satu satuan.
- b) b_1 = koefisien regresi X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,239 artinya bila Gaya Kepemimpinan naik satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,239 satu satuan.
- c) b_2 = koefisien regresi X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,272 artinya bila Motivasi Kerja naik satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,272 satu satuan.
- d) b_3 = koefisien regresi X_3 (Disiplin Kerja) sebesar 0,305 artinya bila Disiplin Kerja naik satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,305 satu satuan.

1.5 Uji t

Perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja guru (Y) secara individu. Hasil analisis uji t dilihat pada dibawah ini:

Tabel 5. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,311	2,026	0,026	H_1 diterima
Motivasi Kerja	2,484	2,026	0,018	H_2 diterima
Disiplin Kerja	2,609	2,026	0,013	H_3 diterima

Sumber : Data diolah, 2019

Dari perhitungan diperoleh hasil $t_{hitung} = 2,311 > t_{tabel} = 2,026$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja guru.

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil $t_{hitung} = 2,484 > t_{tabel} = 2,026$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru.

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil $t_{hitung} = 2,609 > t_{tabel} = 2,026$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru.

1.6 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji F

F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
64,294	2,859	0,000

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasar hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 64,294, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi Kinerja guru di SMPN 1 Mlonggo secara simultan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa “Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

1.7 Uji R² (koefisien determinasi)

Hasil analisis uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R ²	Keterangan
0,916	0,839	Persentase pengaruh 83,9%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasar hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,851, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja) menjelaskan variasi Kinerja guru di SMPN 1 Mlonggo sebesar 83,9% dan 16,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

3.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Mlonggo diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,331. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa 2,331 > 2,026. Maka, H₀ ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja guru pada SMPN 1 Mlonggo. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,484. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $2,484 > 2,026$. Maka, H_0 ditolak, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Mlonggo diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,609. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $2,609 < 2,026$. Maka, H_0 ditolak, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Mlonggo.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPN 1 MLONGGO dapat ditarik kesimpulan :

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Mlonggo.
- b. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Mlonggo.
- c. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Mlonggo.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini merupakan survey dengan menggunakan kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga penulis tidak mengawasi secara langsung atas pengisian kuesioner tersebut.
2. Lingkup penelitian terbatas pada satu tempat saja dikarenakan waktu yang digunakan dalam penelitian terbatas, sehingga hasilnya tidak dapat menjadi pertimbangan dengan sekolah lainnya yang sejenis dan hasil penelitian kurang maksimal.

4.3 Saran-Saran

Saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

a. Bagi Guru :

- 1) Agar guru dapat termotivasi untuk meningkatkan ketaatan dalam mematuhi peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dalam lingkungan sekolah.
- 2) Tenaga pengajar dapat meningkatkan potensi dan kemampuan dalam bidangnya masing-masing.
- 3) Guru dapat lebih disiplin dalam mengatur waktu kerja dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif di lingkungan sekolah.

b. Bagi Sekolah :

- 1) Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi untuk meningkatkan kinerja para guru.
- 2) Menetapkan peraturan yang jelas dan sanksi bagi pelanggar peraturan agar menumbuhkan tingkat disiplin para guru.
- 3) Kepada pimpinan sekolah untuk bersifat tegas, demokrasi dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapatnya.

c. Bagi penelitian selanjutnya :

Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mampu menggali penelitian lebih dalam dengan cara penggunaan variabel-variabel lain selain yang tertera diatas dan wilayah penelitian yang lebih luas dari SMPN 1 Mlonggo.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Penerbit Andi.

Iskandar, O. 2002. *Etos Kerja, Motivasi, dan Sikap inovatif terhadap Produktivitas Petani*.Jurnal Makara Sosial Humaniora Vol. 6 No 1. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Jakarta.

Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*.Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi*. Kakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan tanggungharjo Kabupaten Grobogan*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Ilmu Administasi. Universitas Diponegoro Semarang